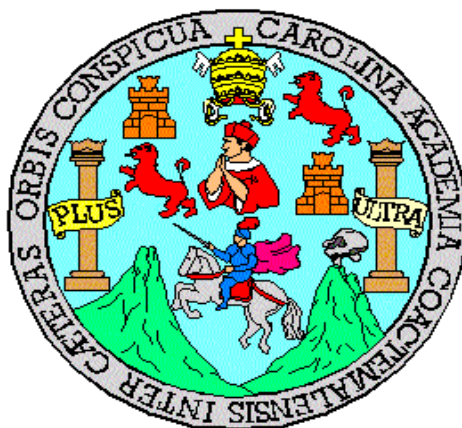


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
-CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE-
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
-PLAN FIN DE SEMANA-



Tesina

**“CONSECUENCIAS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES
ENTRE DIRECTORES Y COORDINADOR TÉCNICO ADMINISTRATIVO
DEL DISTRITO ESCOLAR NO.10-19-08 DEL MUNICIPIO DE PUEBLO
NUEVO, SUCHITEPÉQUEZ”.**

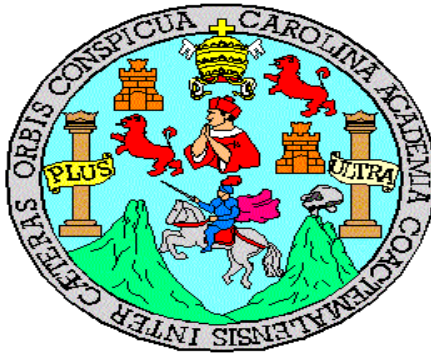
Por:

MANUELA ELIZABETH SONTAY GÓMEZ

Carné 200944024

Mazatenango, septiembre de 2014.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
-CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE-
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
-PLAN FIN DE SEMANA-



Tesina

**“CONSECUENCIAS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES
ENTRE DIRECTORES Y COORDINADOR TÉCNICO ADMINISTRATIVO
DEL DISTRITO ESCOLAR NO.10-19-08 DEL MUNICIPIO DE PUEBLO
NUEVO, SUCHITEPÉQUEZ”.**

Por:

MANUELA ELIZABETH SONTAY GÓMEZ
Carné 200944024

Lcda. Sandra Maribel Aguilar Satey
ASESORA

Presentada en examen público de graduación ante las autoridades del Centro
Universitario Suroccidente CUNSUROC, de la Universidad de San Carlos de
Guatemala, previo a obtener el título de:

Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa

Mazatenango, septiembre de 2014.

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
-CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE-**

**Autoridades de la Universidad de San Carlos de Guatemala
-Centro Universitario de Suroccidente-**

AUTORIDADES

| | |
|--------------------------------------|--------------------|
| Lic. Carlos Estuardo Gálvez Barrios | RECTOR |
| Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo | Secretario General |

**Miembros del Consejo Directivo del
Centro Universitario del Suroccidente
CUNSUROC**

| | |
|----------------------------------|------------|
| Dra. Alba Ruth Maldonado de León | Presidenta |
|----------------------------------|------------|

Representantes Docentes

| | |
|------------------------------------|------------|
| Ing. Agr. Luis Alfredo Tobar Piril | Secretario |
|------------------------------------|------------|

Representante de Graduados del CUNSUROC

| | |
|---------------------------------|-------|
| Lic. Ángel Estuardo López Mejía | Vocal |
|---------------------------------|-------|

Representantes de Estudiantes del CUNSUROC

| | |
|---|-------|
| Br. Cristian Ernesto Castillo Sandoval | Vocal |
| PEM. Carlos Enrique Jalel de los Santos | Vocal |

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
-CENTRO UNIVERSITARIO DE SUROCCIDENTE-**

COORDINACIÓN ACADÉMICA

COORDINADOR ACADÉMICO

Msc. Carlos Antonio Barrera Arenales

COORDINADOR CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Msc. Bernardino Alfonso Hernández Escobar

COORDINADOR ÁREA SOCIAL HUMANISTA

Lic. José Felipe Martínez Domínguez

COORDINADOR CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Lic. Edin Aníbal Ortiz Lara

COORDINADOR CARRERAS DE PEDAGOGÍA

Msc. Nery Edgar Saquimux Canastuj

COORDINADOR CARRERA DE INGENIERÍA EN ALIMENTOS

Dr. Marco Antonio del Cid Flores

COORDINADOR CARRERA DE INGENIERIA EN AGRONOMÍA

Msc. Erick Alexander España Miranda

**ENCARGADA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS
SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO**

Licda. Tania María Cabrera Ovalle

ENCARGADO CARRERA DE INGENIERÍA DE GESTIÓN AMBIENTAL LOCAL

Msc. Celso González Morales

CARRERAS PLAN FIN DE SEMANA DEL CUNSUROC

**ENCARGADA CARRERA PERIODISTA PROFESIONAL Y LICENCIATURA EN
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

Msc. Paola Marisol Rabanales

ENCARGADO SECCIÓN DE PEDAGOGÍA PLAN FIN DE SEMANA

Lic. Manuel Antonio Gamboa Gutiérrez

DEDICATORIA

A DIOS: Por ser fuente de sabiduría y entendimiento, por ser mi fortaleza en los momentos más difíciles y por darme la oportunidad de superarme académicamente, a ti Dios te dedico este triunfo.

A MIS PADRES: Roberto Ismael Sontay y Sontay y Reginalda Gómez Limatuj, que son los principales portadores de mi formación personal y que han hecho de mí una mujer humilde, honesta y que siempre me han brindado su apoyo incondicional.

A MIS HERMANOS: Por considerarme un ejemplo de vida y de superación personal y por el cariño.

A MIS AMIGOS: Por estar a mi lado en los momentos que más los he necesitado y por compartir momentos hermosos.

A LA IGLESIA DE DIOS EVANGELIO COMPLETO, LAS MERCEDES. Por sus constantes oraciones en pro de mi vida personal.

A MI ASESORA: Licenciada Sandra Maribel Aguilar Satey, mi cariño y sincera amistad.

AGRADECIMIENTO

A DIOS: primeramente quién es y será siempre. Quien me dote de sabiduría, inteligencia y fuerza para poder alcanzar siempre mis metas.

A MIS PADRES: Roberto Ismael Sontay y Sontay y Reginalda Gómez Limatuj, por sus apoyo moral y cariño.

A MIS HERMANOS: Por el cariño que me han brindado y por sus palabras de motivación.

A MIS AMIGOS: Por la trayectoria de vida en la que me han apoyado de una y otra manera.

A MI ASESORA: Licenciada Sandra Maribel Aguilar Satey por el apoyo en la realización de la tesina, por su amistad y apoyo moral.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Fuente de sabiduría y Conocimiento que me ha enriquecido con sus enseñanzas significativas.

DOCENTES DE PEDAGOGÍA PLAN FIN DE SEMANA: Por todos los conocimientos brindados durante mi formación académica. Por sus esfuerzos y hacer de mí una profesional.

A LA COORDINACIÓN TÉCNICO ADMINISTRATIVA DEL DISTRITO No. 10-19-08

Por permitirme realizar la Investigación de campo.

“Las doctrinas, criterios y opiniones contenidas en el presente trabajo, son responsabilidad exclusiva del autor”¹

¹ Punto quinto del Acta No. 03 / 99 del 04 / 03 / 99 del Comité de Tesis de las carreras de Pedagogía del Centro Universitario del Sur Occidente.

Índice

| Contenido | PAGINA |
|--|---------------|
| Introducción | 1 |
| Capítulo I | |
| 1.1. Planteamiento del problema | 3 |
| 1.2. Definición del problema | 5 |
| 1.3. Objetivos | 5 |
| Capítulo II | |
| 2. Descripción metodológica | 6 |
| Capítulo III | |
| 3. Marco teórico | 7 |
| 3.1. Relaciones Humanas | 7 |
| 3.1.1. Definición | 7 |
| 3.1.2. Relaciones Humanas en el ambiente administrativo | 8 |
| 3.1.3. Ideal de las Relaciones Humanas en la Organización Administrativa. | 9 |
| 3.1.4. Cultura Organizacional en la Administración Educativa | 10 |
| 3.1.5. Relaciones Humanas entre directores | 10 |
| 3.1.5.1 Jerárquicas | 12 |
| 3.1.5.2 Funcionales | 12 |
| 3.1.5.3 Cooperación | 12 |

| | |
|---|----|
| 3.1.6. Relación entre el Coordinador y los Directores | 11 |
| 3.1.7 Factores que intervienen en las Relaciones Humanas dentro de la | |
| Coordinación Técnico Administrativa | 11 |
| 3.1.7.1 Comunicación | 13 |
| 3.1.7.2 Cooperación | 13 |
| 3.1.7.3 Comprensión | 13 |
| 3.1.7.4 Respeto | 13 |
| 3.1.7.5 Cortesía | 13 |
| 3.1. 8 Comunicación | 13 |
| 3.1.9 Comunicación entre directores | 13 |
| 3.1.10 La cultura | 14 |
| 3.1.11 Conflictos entre directores y coordinador | 14 |
| 3.1.12 Diferencias Individuales | 15 |
| 3.1.12.1 Temperamento | 16 |
| 3.1.12.2 Carácter | 17 |
| 3.1.12.3 Personalidad | 17 |
| 4. Importancia de las Relaciones Interpersonales | 18 |
| Capítulo IV | |
| Análisis y discusión | 18 |
| Capítulo V | |
| Conclusiones | 24 |

| | |
|-----------------------------------|----|
| Recomendaciones | 25 |
| Referencias Bibliográficas | 26 |
| Anexos | 27 |
| Árbol de problemas | 28 |
| Árbol de objetivos | 29 |
| Cédula de entrevista a directores | 30 |
| Cédula de entrevista a CTA | 33 |

Introducción

La carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa del Centro Universitario de Suroccidente de la Universidad de San Carlos de Guatemala presenta en el pensum de estudios la realización de una investigación científica nombrada Tesina, desarrollada mediante un trabajo de campo que describe un fenómeno de la realidad, que permite al estudiante demostrar la capacidad investigativa que posee; esto previo a sustentar el Examen Público y Acto de Graduación.

A continuación se presenta el estudio titulado “Relaciones interpersonales y sus consecuencias que afectan una administración educativa estudio realizado en la Coordinación Técnico Administrativa del Distrito Escolar No. 10-19-08 del municipio de Pueblo Nuevo, departamento de Suchitepéquez.” La presente investigación es comprendida en cinco capítulos.

El capítulo I, lo integra el planteamiento del problema encontrado en el centro de investigación, describiendo cómo se halló integrada la institución y la problemática que enfrenta con relación a las relaciones interpersonales, por otra parte se evidenció la definición del problema que interroga: Cuáles son los efectos de las relaciones interpersonales entre los administradores educativos, asimismo los objetivos generales y específicos que sirvieron como claves principales de investigación.

El capítulo II, se fundamenta la metodología a emplear para adquirir información y señala los recursos utilizados, se establece el trabajo de campo que contribuyó a la comprobación de hipótesis e indica el apoyo bibliográfico que permitió las bases del marco teórico.

Seguidamente en el capítulo III, se desarrolló el marco teórico que define el concepto de relaciones interpersonales, su definición, el ambiente, ideales, la cultura organizacional, sus factores y por último la importancia de las relaciones interpersonales que debe permanecer entre el CTA y los administradores educativos.

En el capítulo IV, se analizó y procesó toda la información adquirida sobre las relaciones interpersonales entre los administradores y el CTA, se emplea datos estadísticos como porcentajes que contribuyeron a la información recopilada

permitiendo demostrar lo que acontece dentro de la Coordinación Técnico Administrativa.

Para finalizar se encuentra el capítulo V, la fase final del proceso de investigación donde se encuentran las conclusiones y recomendaciones que proponen alternativas para mejorar el ambiente administrativo laboral.

“Consecuencias de las Relaciones interpersonales entre Directores y Coordinador Técnico Administrativo del Distrito Escolar No.10-19-08 del municipio de Pueblo Nuevo, Suchitepéquez”.

Capítulo I

1. Planteamiento del Problema

La Coordinación Técnico Administrativa 10-19-08 objeto de estudio se encuentra ubicado en el centro del municipio de Pueblo Nuevo, departamento de Suchitepéquez. La figura Supervisor surge en el año 1875 durante los gobiernos de Miguel García Granados y Justo Rufino Barrios, con el decreto No. 130 de la Ley Orgánica de la Instrucción, quienes consideraban que la Supervisión les ayudaría a tener un mejor control y ordenamiento de la educación estatal.

La coordinación Técnico Administrativa del Distrito Escolar No. 10-19-08 está integrada por un supervisor, el cual es maestro de Educación Primaria, quien coordina la dependencia. No existe secretaria (o) la población educativa y conformada por 12 establecimientos educativos oficiales de primaria, y preprimaria, dos colegios de primaria, un colegio que tiene carreras de bachillerato en ciencias y letras, el instituto de IDICEM, que tiene la carrera de Magisterio, haciendo un total de 125 docentes y una población estudiantil de 2,600 estudiantes. Bajo la jurisdicción del distrito escolar, se tiene estadísticamente registrado 12 directores del nivel primario y seis directores del nivel medio haciendo un total de 18 directores educativos. Los mismos tienen diferentes grados académicos.

En los últimos meses se percibió las discrepancias interpersonales entre los directores del nivel medio durante las reuniones y en las distintas actividades educativas, se observó que los directores, no hacen uso de los canales de comunicación, no mantienen equilibrio en sus decisiones, actitudes, interés, y en todo lo relacionado a organizaciones administrativas, provocando un ambiente negativo, la

cual repercute en el clima organizacional. Induciendo a la incertidumbre e incumplimiento en sus labores.

Los directores manifestaron que la información se tergiversa por la forma que se da a conocer en esta Coordinación Técnico Administrativa debido a que fuera de las oficinas los mismos se quedan para hacer críticas destructivas y entre ellos mismos se crea desconfianza y poca colaboración hacia la autoridad administrativa, estos problemas vienen creando irresponsabilidad y un negativo rendimiento en el ambiente administrativo, desafortunadamente este contexto se transmite de manera frecuente, entre los directores surgen discusiones y no llegan a un consenso, dado a que nadie quiere asumir la responsabilidad de sacar adelante las actividades programadas por el Coordinador, olvidándose de sus funciones como tales, y pasando desapercibido las disposiciones de la autoridad administrativa distrital.

Se notó que en el Distrito Escolar 10-19-08 antes referido, existe carencia de relaciones interpersonales entre directores educativos en lo cual repercute en el proceso, especialmente de los directores quienes juegan un papel importante dentro del proceso administrativo.

Diversos son los factores que inciden en los directores educativos, sin embargo de acuerdo a la realidad administrativa las relaciones interpersonales afecta en las muchas actividades que se realizan en el Distrito Escolar 10-19-08 es indispensable notar que se ve influenciado el clima y el ambiente administrativo, puesto que varias veces no existe comunicación eficiente entre el gremio de directores, y no cuentan con charlas motivacionales de relaciones humanas, dejando que estos elementos afecten su personalidad, es decir, queriendo ocupar el cargo del líder quien dirige al grupo administrativo, desacreditando el prestigio de las instituciones educativas del municipio de Pueblo Nuevo. Por tal razón se interpretó el por qué no se practica las relaciones interpersonales.

Definición del Problema:

La presente investigación se orientó a responder la interrogante:

¿Cuáles son los efectos de las relaciones interpersonales entre los administradores educativos del Distrito Escolar No. 10-19-08 del municipio de Pueblo Nuevo, Suchitepéquez?

1.3 Objetivos

General: Analizar los principales efectos de las relaciones interpersonales entre los directores del nivel medio del Distrito Escolar 10-19-08 del municipio de Pueblo Nuevo, departamento de Suchitepéquez.

Específicos:

1. Identificar los efectos de las relaciones interpersonales en el proceso administrativo de los directores del Distrito Escolar 10-19-08 del municipio de Pueblo Nuevo, del departamento de Suchitepéquez.
2. Describir mediante la interpretación de porcentajes las relaciones interpersonales entre directores y Coordinador Técnico Administrativo.
3. Compartir las reglas y normas que rigen las relaciones interpersonales.

Capítulo II

1.1 Descripción Metodológica.

El enfoque metodológico que rigió la investigación es Cuantitativa, porque se centra en la recolección y análisis de datos del estudio: “Relaciones interpersonales y sus causas que afectan una administración educativa estudio realizado en la Coordinación Técnico Administrativa del Distrito Escolar No. 10-19-08 del municipio de Pueblo Nuevo, departamento de Suchitepéquez.”

Se investigó en libros de textos que abordan temas relacionados a los cambios de relaciones interpersonales, comunicación social, la influencia de la cultura, cultura organizacional, conflictos y la convivencia humana. Misma que se concluyó a través de una encuesta a directores respecto a los factores que intervienen en las relaciones humanas, a la vez se conoció a profundidad el clima administrativo y la cultura de los mismos al enfrentar diversas funciones y actividades administrativas, de igual forma la práctica de la comunicación eficaz con el coordinador Técnico Administrativo o viceversa.

Dentro del informe se desarrolló la teoría relacionada con la definición de relaciones humanas, su ambiente, ideales, cultura, factores de intervención, comunicación se concluyó la investigación con las diferencias individuales, los componentes de un estilo que revela el comportamiento organizacional y la importancia de las Relaciones Interpersonales. Por otra parte se dieron recomendaciones para la Coordinación Técnico Administrativa objeto de estudio, con la finalidad de disminuir la problemática que suscita en la actualidad.

Capítulo III

2. Marco Teórico

3.1. Relaciones Humanas

De acuerdo con la investigación las relaciones humanas son consideradas como *“un conjunto de reglas y normas para el buen desenvolvimiento del ser humano, en la sociedad o en su trabajo. Es el estudio de cómo los individuos pueden trabajar eficazmente en grupos”, con el propósito de satisfacer los objetivos de organización y las necesidades personales.*

Las relaciones humanas por su naturaleza tienen muchas características, entre ellas tenemos: llevarse bien con los demás, amar al prójimo, manifestar aprecio por la gente. Una de sus definiciones más aceptable dice: *“las Relaciones Humanas son como calles con tránsito en ambas direcciones., cada grupo tiene sus propias metas y habilidades pero, al pasar tiene que estar dispuesto a dejar espacio para que el otro pueda crecer y tener éxito en sentido general, en el término Relaciones Interpersonales en su sentido más amplio abarca todo tipo de interacción entre la gente, sus conflictos, esfuerzos cooperativos y relaciones grupales”.* (Pasco, 2011:142)

3.1.1. Definición

De acuerdo con Satir. *“Las relaciones interpersonales son consideradas como la habilidad con la cual nacemos, la que debemos desarrollar y perfeccionar durante toda nuestra vida, para que cada día sea lo mejor posible. (2005:404) Pasco, en su libro “El poder de la red en las relaciones Humanas”. Define que las relaciones interpersonales son:* relaciones sociales en las que se da una interacción recíproca entre dos o más personas, en la cual interviene la comunicación como en toda relación, y que nos ayuda a obtener información respecto al entorno donde nos encontremos. (2011:142)

En función a los dos autores las relaciones humanas involucran aspectos como: La habilidad para expresarse (emisión de señales- sonidos, gestos,) con el objetivo de dar a conocer un mensaje, saber escuchar, capacidad para solucionar conflictos y sobre todo una expresión auténtica. “A demás de ello las relaciones interpersonales también son aquellas que realizamos día a día, al comunicarnos con nuestros semejantes, siendo estas de mucha importancia en la vida del ser humano”. Dentro de la Coordinación Técnico Administrativa los directores y el CTA manejan ciertas diferencias, por lo que no se puede entablar una comunicación.

3.1.2 Relaciones Humanas en el Ambiente Administrativo

Según Pasco, *“Es un fenómeno más de lo que parece. Es la integración de actividades de una situación de trabajo administrativo, de manera que los administradores motiven en forma productiva, de manera que ellos cooperen con satisfacciones de un clima organizacional, administrativo, social y pedagógico”.* (2011:142)

Es preciso recordar que cada director se diferencia de otros por su labor administrativa manifestando diversas culturas y ambientes familiares, que cada uno de ellos posee como por ejemplo: tipos de personalidades, habilidades, gustos, educación, religión y política. Estos son demostrados al momento de convivir en grupo.

“Las Relaciones Humanas dentro del ambiente administrativo se identifica como un valor para la población estudiantil y la sociedad en general ya que es el estudio de la Naturaleza Humana.

Las Relaciones Humanas repercuten de manera significativa en el proceso administrativo, dado a que son las manifestaciones personales de los directores que influyen en las actividades y organizaciones escolares de carácter administrativo.

Es entendible por el conjunto de reglas que se reflejan en el resultado de actividades organizadas por los individuos señalizando que de ella depende el éxito o el fracaso de las actividades. Dado a que se manifiestan opiniones diferentes, culturas diferentes y necesidad diferentes.

En una organización que posee Relaciones Humanas positivas, en ella se manifiesta una comunicación eficaz dentro de los administradores y un mutuo acuerdo sintetizando a un solo resultado para la proyección y logros de los objetivos”. (Pasco, 2011:142)

3.1.3 Ideal de las Relaciones Humanas en la Organización Administrativa.

“Se considera que las relaciones humanas son esenciales para que las personas puedan desarrollar su potencial individual, ya que estos vínculos son los que permiten la constitución de diversas sociedades que tienen distintos órdenes, desde pequeñas aldeas hasta las ciudades más grandes.

Toda relación humana implica, necesariamente, al menos a dos individuos. A partir de las interacciones, las personas pueden desarrollar una vida compartida de manera amistosa y cordial. La clave está en aceptar ciertas reglas que deben respetar todos los integrantes de la comunidad y en no avanzar sobre los derechos individuales de cada sujeto”.

De acuerdo con lo anterior el campo de las relaciones humanas es muy importante en el área laboral, ya que si no se desarrollan en forma armoniosa, pueden afectar la productividad y la eficiencia de las metas educativas en pro de la población estudiantil.

De manera que se respete toda decisión del CTA como máxima autoridad y la de escuchar a los directores y compartir sus opiniones.

Y así alcanzar un equipo de trabajo organizado para el logro de los objetivos administrativos en pro de la educación guatemalteca.

“Cabe señalar también que existe una ciencia llamada “ciencias humanas” de ella se deriva la psicología y la historia interesándose en el estudio científico que analiza al hombre como individuo social y establece conclusiones en cuanto a su forma de interactuar con su entorno”. (Pasco, 2011:142)

3.1.4 Cultura Organizacional en la Administración Educativa

Según Satir y Pasco deducen. *“La cultura organizacional en la actualidad dejando de ser un aspecto superficial en las organizaciones, para convertirse en un elemento de relevada importancia estratégica. Al hablar de la cultura organizacional en la administración educativa se enfocan al conjunto de entendimientos indispensables que los miembros de un grupo tienen en común”.*

En función con ambos autores, *“Es entendida entonces que la cultura organizacional repercute en la administración educativa”.* **Para la Coordinación Técnico Administrativa es de gran significado contar con diferentes tipos de personas con distintos valores y creencias, esto facilita el trabajo y conlleva al éxito las actividades administrativas, siempre y cuando adopten de una manera respetuosa y responsable las tareas demandadas por la Coordinación.**

En este caso las distintas actitudes de emprender un trabajo o las diferentes estrategias de realizarlas son las que atraen, recompensan y mantienen el apego entre los directores que desempeñan roles esenciales y cumplen con metas relevantes en el campo administrativo. Por otra parte una de las responsabilidades del CTA es respetar y hacer valer los valores y las normas culturales en la Coordinación Técnico Administrativa para lograr los resultados positivos.

3.1.5 Relaciones Humanas entre Directores

Según Satir: Las relaciones que mantienen entre si los administradores son de varios tipos:

3.1.5.1 “Jerárquicas: *En donde el administrador maneja lealtad, disponibilidad para realizar las actividades asignadas a cada centro educativo, responsabilidad en la cooperación, aceptación de compromisos y aceptación de normas.*

3.1.5.2 Funcionales: *son aquellas que se producen en los diversos órganos y unidades organizativas en estas se llevan a cabo contactos más horizontales y menos jerarquizados.*

3.1.5.3 Cooperación: tendrán como meta conseguir la mejor eficacia en el trabajo diario se evitarán los celos profesionales y los antagonismos”. (Satir, 2005:404)

En su mayoría las aportaciones antes mencionadas son los pilares principales que deben funcionar entre CTA y Directores, lamentablemente no son practicadas dentro del gremio administrativo, es por ello que no existe buen rendimiento en el desempeño laboral.

3.1.6 Relación entre el Coordinador Técnico Administrativo y los Directores:

“El solo hecho de relacionarse con otras personas es todo un reto y existen barreras que superar, para poder relacionarnos y alcanzar nuestro máximo potencial como profesionales debemos tener iniciativa propia teniendo en cuenta que sobre llevar no significa avanzar simplemente sino más bien mantenerse a flote, cuando logras que la gente comprenda que deberás te interesas por ella, les abres la puerta a la relación, la comunicación e interacción de esta forma comienzas a entablar un vínculo”. (Pasco, 2011:142)

En función de lo anterior, es como el ejemplo a seguir por parte del Coordinador Técnico y los directores; y asumir la dignidad y respeto humano por los demás, siendo personas con iniciativa y sociables, tratar de conversar con el prójimo o entre ellos sin hipocresías e intereses personales, desechar lo negativo y tratar de mejorar las relaciones humanas, sin importar quién sea la persona con quien haya que trabajar, esto hará mejor la relación y la labor en equipo.

3.1.7 Factores que intervienen en las Relaciones Humanas dentro de la Coordinación Técnico Administrativa.

Algunos directores creen equivocadamente, que un buen ambiente de relaciones humanas, tanto a lo que se refiere a relaciones interpersonales como relaciones laborales, es aquel en el que no existen discrepancias entre las personas y que todo marcha perfectamente. Esta apariencia de un ambiente ideal puede ser un “clima artificial” es decir un ambiente de hipocresía y falsedad.

“En realidad las auténticas relaciones humanas son aquellas en que a pesar de las divergencias lógicas o emocionales entre las personas, hay un esfuerzo por parte de todos de lograr una atmósfera de comprensión y sincero interés en el bien común.

Por decirlo de una forma muy simple las relaciones humanas es la forma como tratas a los demás y cómo los demás te tratan a ti.

Para poder mejorar la manera de establecer tus amistades, tus relaciones sociales de cualquier tipo, contactos con amigos, conocer personas o simplemente relacionarse con cualquiera y conocer gente”.

Para ello es necesario que se tenga presente estos factores que intervienen en las relaciones humanas:

3.1.7.1 “La Comunicación: es la manera como transmitimos y recibimos datos, ideas, opiniones y actitudes para lograr comprensión y acción en nuestras relaciones.

3.1.7.2 Cooperación: es la llave de tu bienestar general. Trabajando o actuando todos por un mismo fin, se obtienen los mejores resultados posibles y grandes beneficios.

3.1.7.3 Comprensión: aceptar a los demás como personas, con sus limitaciones, necesidades individuales, derechos, características especiales y debilidades. La comprensión y la buena voluntad son el corazón de las relaciones humanas.

3.1.7.4 Respeto: aún cuando no se comparta un punto de vista, es conveniente que consideres las creencias y los sentimientos de los demás. Para conseguir lo que quieres siempre vas a depender de los demás, asúmelo, por lo que es importante respetar al otro y también hacerse respetar.

3.1.7.5 Cortesía: podría definirse como un trato cordial y amable. Facilitar el entendimiento con los demás te permite trabajar juntos en armonía y lograr resultados. En realidad la cortesía es algo que cuesta muy poco y tiene un gran valor en las relaciones humanas”. (Pasco, 2011:142)

Los factores antes indicados no son aplicados en la organización administrativa del Distrito No. 10-19-08. Debido a que los directores no se respetan mutuamente y las reglas de la cortesía y la moral no son practicadas. Es por ello que los factores de relaciones interpersonales deben de estar íntegros en un equipo de trabajo para lograr en los directores una disposición de ánimo ya que será la clave que determinará los resultados.

3.1.8 Comunicación

Uno de los aspectos más importantes de las relaciones entre las personas es la comunicación, *“ya que a través de ella logramos intercambiar ideas, experiencias y valores; transmitir sentimientos y actitudes, y conocernos mejor. La comunicación nos permite expresarnos y saber más de nosotros mismos, de los demás y del medio en que vivimos.*

Solo por medio de la comunicación recíproca entre los administradores que integran el Distrito Escolar puede haber relaciones humanas que aseguren un claro entendimiento entre directores y coordinador. Es decir, en todo tipo de actividad realizada por el hombre, es necesaria la comunicación y con ella la interacción, ya que el ser humano no puede vivir aislado por que es por naturaleza un ser gregario.

La buena comunicación es el resultado de un entendimiento común entre el emisor y el receptor. El emisor trata de establecer algo en común con un receptor. La comunicación es la transmisión de información y conocimientos de una persona o grupo a otro, a través de símbolos comunes. Los símbolos comunes pueden ser verbales o no verbales. Los elementos básicos son un emisor, codificador, mensaje, medio, decodificador, receptor, realimentación y ruido”. (Pasco, 2011:142)

3.1.9 Comunicación entre Directores

“La comunicación abierta y permanente puede ayudar a mantener los objetivos profesionales claros, los proyectos enfocados y evitar que se salgan de control los conflictos en el lugar de trabajo. Las reuniones regulares del personal proporcionan una oportunidad para intercambiar palabras e ideales entre ellos.

La comunicación se transmite entre los individuos de diversas maneras, en personas y en grupos, en mensajes instantáneos o en videoconferencias". (Pasco, 2011:142)

3.1.10 Cultura

Satir, implica la cultura como una concepción mucho más respetuosa de los seres humanos. *"Primero, impide la discriminación entre "hombres cultos" y "hombres incultos" que el término podía tener desde el romanticismo; Se hablará de diferencias culturales, en todo caso. Segundo, también evita la discriminación de pueblos".*

Como se dijo con anterioridad, el conjunto total de las prácticas humanas, incluye las obligaciones: económicas, políticas, científicas, jurídicas, religiosas, discursivas, comunicativas, sociales en general. *"La cultura, determina ampliamente las experiencias que una persona posee, las frustraciones y ajustes que debe enfrentar y las normas de conductas que se le exige, cada cultura posee sus valores distintivos, su moral y sus formas de comportamiento". (2005:404)*

Por la decadencia de la relación interpersonal entre el CTA y los Directores; las experiencias administrativas no son manejadas para la ejecución de los trabajos en equipo, obstaculizando de esa manera la realización de las actividades, lamentablemente la mala conducta es primordial en ambas partes es decir, las palabras inapropiadas con que se dirigen y se tratan. Es por ello que es indispensable saber que la cultura moldea la personalidad, porque proporciona soluciones ya preparadas y ensayadas, para muchos de los problemas de la vida. La cultura se convierte con el tiempo en un modo de vida.

3.1.11 Conflictos entre Directores y Coordinador.

"El conflicto es una situación en que dos o más individuos con intereses contrapuestos entran en confrontación, oposición o emprenden acciones mutuamente antagonistas, con el objetivo de neutralizar, dañar o eliminar a la parte rival, incluso cuando tal confrontación sea verbal, para lograr así la consecución de los objetivos que motivaron dicha confrontación. Por su condición a menudo extrema o por lo menos confrontaciones en relación a objetivos considerados de importancia o incluso urgencia

(valores, estatus, poder, recursos escasos) el conflicto genera problemas, tanto a los directamente involucrados, como a otras personas

Últimamente se puede alegar que el hombre es un animal social, y, por lo tanto, que responde a las tendencias tanto de competición como cooperación que se observan en animales sociales. Así se aduce que hay motivos últimamente biológicos o psicológicos para la agresividad. Desde este punto de vista la idea más básica, desde la que habría que partir para resolver un conflicto administrativo de manera adecuada, es que el conflicto empieza con una emoción desbordada.

Otras nociones aducen que si bien podría haber tales causas inherentes o innatas, no es menos cierto que a menudo tal conflicto o violencia se expresa ya sea en formas socialmente permitidas o aceptadas o tiene como meta objetivos que son socialmente valuales". (Pasco, 2011:142)

De acuerdo con lo expuesto y lo evidenciado en la Coordinación Técnico Administrativa, la convivencia social provoca un acercamiento positivo entre el CTA y los directores. Lamentablemente esto se coordina muy pocas veces. Por ejemplo la actividad que se realiza cada año es la celebración del día del maestro es el único momento donde los directores y el CTA conviven en armonía.

3.1.12 Diferencias Individuales

*“Son el conjunto de características o rasgos que diferencian a una persona de las demás cada uno de nosotros es diferente, ya que el psiquismo de cada uno, se procesa de distinta forma de acuerdo a algunos factores. Existen unas causas innatas, que vienen determinadas por nuestra naturaleza y nuestra realidad genética”, **que conforman, en cierta medida, la cual es de suma importancia mencionarlos, siendo estos:***

3.12.1 “Temperamento: Características emocionales susceptibles de estimulación con una determinada fuerza y velocidad en la respuesta, que provocan en el sujeto un estado de ánimo predominante. Está relacionado con las emociones (procesos

afectivos y expresivos), las diferencias estables individuales en la expresión de las emociones y la carga genética.

3.1.12.2 Carácter: Colección de hábitos y reglas adquiridas por el individuo para utilizarlas en su vida de relación cotidiana. Influyen en la conducta social. El carácter es la respuesta a las exigencias del medio. Está relacionado con la conducta sociopolítica, el desarrollo infantil y juvenil y la educación en valores.

3.1.13.3 Personalidad: Organización más o menos estable y duradera del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona, que determina su adaptación única al ambiente Virginia Satir. Integra la inteligencia, la constitución, el carácter y el temperamento". (Satir, 2005:404)

Los directores mantienen un temperamento agresivo cuando el CTA delega trabajos o requerimientos de actividades y documentos administrativos, lo que hace un clima complejo entre ellos, a causa de ello no se logran los objetivos administrativos.

3. Importancia de las Relaciones Interpersonales

"Es importante conocer que no todo es la palabra también tiene que ver el razonamiento (algo que sabemos), la emoción (algo que sentimos) y acción (algo que hacemos).

En todo momento estamos acostumbrados a establecer distintas Relaciones Humanas, siendo esto indispensable como individuos en sociedad, formando parte de distintos grupos sociales desde edades tempranas, comenzando por ejemplo en la educación inicial a interactuar con otros individuos de nuestra misma edad (compañeros de escuela) como también a respetar las órdenes de adultos más allá de nuestra familia.

Para poder relacionarnos es necesario que el individuo sea capaz de establecer una comunicación y no solo esto sino también con sus acciones pudiendo ser de índole verbal como también no-verbal (mediante señas o gestos) siendo la forma en la que nos relacionamos con un sujeto emitiendo un mensaje y recibiendo una respuesta, e

iniciando un intercambio de información que puede tener distintos contenidos dependiendo de la necesidad que tengamos para realizar tal Relación Humana, pudiendo variar desde una simple atención hasta implicar las cuestiones afectivas y sentimentales". (Pasco, 2011:142)

Si existieran buenas relaciones interpersonales dentro del gremio administrativo, evitaría problemas y se provocaría un clima aceptable y una convivencia más frecuente entre ambas partes, esto enriquecería las metas educativas.

CAPITULO IV

Análisis y Discusión

“Consecuencias de las Relaciones Interpersonales entre Directores y Coordinador Técnico Administrativo del Distrito Escolar 10-19-08 del municipio de Pueblo Nuevo, Suchitepéquez”.

El proceso administrativo guatemalteco requiere de personal comprometido con sus funciones, para ir en progreso de la educación y generar un servicio con eficiencia y eficacia, especialmente a la población estudiantil quienes representan un papel importante en el sistema educativo.

Cabe mencionar, que en cualquier espacio educativo, con una idea realista se conoce que siempre van a existir diferencias entre los miembros de una organización y que éstas generen conflictos. Lo anterior obedece a la diversidad de opiniones, diferencias individuales, de discriminación, género, cultura y otros. Esto podría resultar hasta normal debido a que cada ser humano es diferente uno del otro; sin embargo es importante reconocer que cada persona merece respeto y cuando se ha logrado esto, el ambiente en la organización y en las actividades administrativas será eficiente.

En virtud de lo anteriormente expuesto, fue de importancia comprobar las diferencias de relaciones humanas que repercute dentro de la Coordinación Técnico Administrativa, del Distrito Escolar No. 10-19-08, del municipio de Pueblo Nuevo, departamento de Suchitepéquez ya que fue una ventaja verificar cómo incide las relaciones interpersonales entre el CTA y los directores ya que de ella depende el éxito o el fracaso de las actividades administrativas y el buen rendimiento laboral tomando en consideración los ideales y estrategias que permitirán un ambiente administrativo aceptable a las diferentes culturas. Para ello se encuestó al Coordinador Técnico Administrativo y al gremio de directores del Distrito Escolar No. 10-19-08.

Se ha constatado que los directores en su preparación académica el 50% son Maestros de Educación Primaria Urbana, el 25% son Profesores de Enseñanza Media y el otro 25% son licenciados en derecho y en Pedagogía; éstos resultados repercuten entre los directores produciendo negativamente el celo profesional, la resistencia al

cambio afectando el proceso de relacionarse entre sí. Se toma prioridad que dentro de la formación administrativa el 60% de los directores informaron que no han recibido talleres de Relaciones Interpersonales mientras que un 40% ha buscado por sus medios actualizarse en capacitaciones y charlas motivacionales del MINEDUC y el CTA aportó que debido a las múltiples tareas administrativas no se ha podido constatar un tiempo para dar charlas sobre relaciones interpersonales. Es lamentable que el CTA no se preocupe en darle realce a esta temática ya que de ella depende el éxito de cada actividad a emprender.

Por otra parte el 5% de los directores presentó respuesta positiva ante las actividades sociales, culturales y deportivas estipuladas por la Coordinación Técnico Administrativa y el 95% respondió que no existe motivación por parte del CTA para las actividades antes mencionadas, motivo por el cual ellos no participan. El CTA indicó que él ha asistido en un 60% a las actividades sociales y deportivas. Es importante que la participación deba ser armónica poniendo en práctica el trabajo en equipo.

Es necesario resaltar que las relaciones humanas entre el CTA y los directores debe ser aceptable y no obstáculos que impidan la aprobación de personalidades. A los directores encuestados existe un porcentaje que indicó que el 24% de los directores mantienen buenas relaciones interpersonales con el CTA. Y el 76% contestó que no es aceptable la relación con el CTA por el tipo de carácter que él maneja. Por otra parte el CTA reconoció que en un porcentaje del 30% con los directores conserva buenas relaciones y con el 70% no se da por que abusan de la confianza y de la autoridad. En relación a lo anterior el CTA y los directores no mantienen equilibrio en las relaciones humanas; recordemos que las relaciones humanas repercuten de manera significativa en el proceso administrativo, dado a que son las manifestaciones personales de los directores que influyen en las actividades y organizaciones escolares.

Se ha considerado que la estabilidad ambiental es creada por la propia organización, es decir, que los directores son los que miden el grado con que los factores ambientales relevantes cambian de manera predecible en magnitud y dirección y el grado en que la relevancia de esos factores específicos permanecen constantes ya que el 30% de directores notificaron que existía un ambiente agradable de trabajo dentro de la

Coordinación Técnico Administrativa y el 70% opinaron que existe un nivel bajo de ambiente debido a que hay directores de una edad ya muy avanzada. Por otra parte el CTA manifestó que un 10% de directores son de ambiente en las reuniones y dinámicos para emprender actividades y que el otro 90% son conformistas. Derivado a lo anterior se deben buscar estrategias, incentivos etc. para propiciar un clima y un ambiente positivo así de esa forma y con ese optimismo cerrar actividades con éxito.

Es importante que tanto director como coordinador asuman el reto y el compromiso de adquirir una formación responsable derivado de las actividades a las que deben responder los administradores también son responsables del diseño de la estructura de una organización. A esta función la llamamos **Coordinación Técnico Administrativa**. Incluye la determinación de las tareas que se han de desarrollar, quién deberá realizarlas, cómo deben ser delegadas, quién debe reportar ante quién y dónde se tomarán las decisiones. Y sobre el tipo de comportamiento que se asume al momento de emprender una actividad. El 28% de los directores consideró que trabaja con compromiso y responsabilidad en la ejecución de las diversas actividades provocando de ésta manera que las labores sean conjuntas con el CTA y se lleven a cabo de la mejor manera y el 82% opinó que las actividades siempre fracasan porque no hay seriedad, actitud y autoridad para delegar funciones de parte del CTA, para con los directores. Por lo anterior el CTA respondió que las actividades son realizadas de una mejor manera en un porcentaje del 30% y otras no se han podido realizar con los directores derivados a que un 70% de los directores no cumplen con lo que se les delega.

Dentro del proceso de investigación se patentizó un clima laboral complejo en la Coordinación siendo un factor que tiene una gran incidencia en el desempeño, y en la productividad del director. La cual se nota que se refleja un ambiente inapropiado, como se ha podido confirmar, que existe un bajo rendimiento de los directores, por lo cual se ha descuidado el ambiente laboral puesto a que el 80% de los directores consideraron que se requiere mucha inversión para algo que no es primordial, y el 20% consideraron que ya se hicieron a un ambiente tedioso. Por otra parte el CTA expresó que el clima laboral entre él y los directores es inestable en un 70% dado a que no

rindan en el campo laboral, no alcanzan lo potencial que demanda las funciones de un administrador y solo un 30% es productivo ya que disfruta lo que hace y está cómodo en su función. A todo ello existe una equivocación rotundamente, puesto que los costos de un ambiente laboral pésimo harán que el desempeño y rendimiento de los directores disminuya considerablemente.

Es importante que en calidad de profesionales independientemente del sector oficial o rural todos tengan deberes administrativos que correspondan manejarse para que la calidad educativa se mantenga organizada y funcione eficiente. Estas actividades a menudo son realizadas por los directores y el Coordinador Técnico Administrativo, se debe trabajar en conjunto para asegurarse de que las tareas administrativas sean completadas. Ya que el 90% de los directores consideraron que es un problema la realización de las actividades como por ejemplo: los momentos cívicos estipulados los días lunes, actividades en la cual no todos los centros educativos cumplen y el CTA no acciona ante ese caso y el 10% respondió que ellos cumplen con todas las actividades estipuladas de la Coordinación les guste o no es un deber realizarlo. Por otra parte el CTA indicó que en su mayoría los directores no cumplen con las actividades programadas.

Es posible educar sin motivación, pero es una tortura. Ni es aconsejable ni envidiable. Lo hace todo mucho más difícil, es por ello que la motivación por ocupar un puesto administrativo debe ser porque se desea servir a la educación, tratar de ser mejor y enfocarnos en el crecimiento integral de la población estudiantil.

Es por ello que se encuestó a directores acerca del motivo que los mueve a ocupar un puesto de director el 13% opinó que ocupar un puesto de esa índole les trae beneficios en experiencias y conocimientos administrativos y el 87% manifestó que está ocupando el puesto por que fueron elegidos y por compromiso a sus compañeros asumieron el cargo. Por otra parte el CTA respondió que le tiene pasión a su trabajo y que valora la experiencia y el trabajo que hasta ahora ha vendido desempeñando como Coordinador Técnico Administrativo.

Se ha probado que la comunicación en la Coordinación Técnico Administrativa no ha sido de la mejor vía posible por lo que ha sido uno de los más grandes obstáculos de comunicación que ha incentivado a los directores a la mala interpretación de palabras, provocando problemas dentro de ellos mismos el 85% de los directores expresaron que no existe confidencialidad de comentarios ya que al otro día ya está al oído de todos. El 15% ostentó que los malos comentarios repercuten siempre en el distrito escolar pero no es motivo de desconfianza ya que todos son profesionales y como tales deben asumir un criterio propio. Por su parte el CTA reveló que existe un 85 % de directores muy comunicativos que se dedican a provocar problemas entre los demás directores para no hacer posible las buenas relaciones humanas y el 15% las calificó como gente profesional madura que trata de obviar las situaciones de las acciones falsas.

La comunicación es un medio muy importante a través del cual transmitimos nuestros pensamientos y sentimientos. Sin embargo al haber efectuado la encuesta se demostró que el 87% de los directores no practican la comunicación con los demás y con el CTA, y el 13% hicieron referencia que tienen buena comunicación con los demás colaboradores de la Coordinación y con el CTA. Por otra parte el CTA dio su versión que la comunicación es eficaz con un 10% de directores y el 90% no es aceptable ya que ellos ponen barrera para mantener una comunicación viable. Solo por medio de la comunicación recíproca entre los administradores que integran el Distrito Escolar puede haber relaciones humanas que aseguren un claro entendimiento entre directores y coordinador.

Se comprobó que muchas veces la forma de actuar de los directores ante un problema o una dificultad no los deja satisfechos ni orgullosos, en ocasiones se desconocen a ellos mismos, es como si el que hubiese actuado, o reaccionado fuera alguien completamente ajeno a ellos mismos. Frecuentemente cuando tienen un problema tienden a pensar que no tienen solución, o que no pueden encontrársela, están tan segados en la dificultad que no ven opciones o alternativas diferentes. El 70% de los directores indicaron que no piensan antes de tomar decisiones de resolver problemáticas administrativas se dejan llevar de sus emociones al grado de hacerse enemigos del CTA y del resto de sus compañeros. El 30% revelaron que tratan de

actuar con serenidad ante situaciones problemáticas para no tener repercusiones más adelante. Por otra parte el CTA opinó que en momentos se deja llevar por su carácter y por la falta de comprensión de los directores se altera con facilidad ante una situación de alto grado. Se alcanzó observar que se encuentran paralizados por la situación, a tal punto que no saben cómo actuar, cómo enfrentar las cosas, como si se encontraran en un cuarto oscuro o en un callejón sin salida, o por el otro lado pérdida del control sobre ella o sobre ellos mismos.

En virtud de lo anteriormente expuesto, se deduce que los factores negativos de relaciones humanas han afectado en gran manera en el proceso administrativo y que repercute dentro de la Coordinación Técnico Administrativa no haciendo posible una actitud armoniosa, confianza, comunicación y un clima organizacional por ultimo es importante hacer mención que los porcentajes de la encuesta facilitaron conocer a los directores y directoras del Distrito Escolar 10-19-08 la ausencia de las relaciones humanas entre ellos, debido a factores negativos como: iniciativa propia, falta de convivencia etc. que participan como barreras para los logros trazados, el objetivo principal de la encuesta fue minimizar la problemática. Asimismo se constituye en una fuente de apoyo para mejorar las relaciones interpersonales entre directores y el CTA.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

1. Una administración de calidad en la Coordinación Técnico Administrativa es posible lograrla a través de relaciones interpersonales que sean practicadas desde los campos humanísticos, y que exista un nivel de comunicación efectivo, entre los directores y el CTA, es decir que dentro de la Coordinación Técnico Administrativa del Distrito Escolar No. 10-19-08 se desarrollen ambientes agradables para la mejora del proceso administrativo eficaz y así tener éxito en las metas, propósitos y fines trazados.
2. El mayor porcentaje de los encuestados, consideraron que es importante la convivencia social, para emplear las relaciones interpersonales entre el CTA y los administradores, activar los lazos de comunicación, delegar funciones y practicar las reglas internas de la Coordinación Técnica Administrativa, para el logro de los ideales propuestos para el bien común.
3. Para que en el Distrito Escolar No. 10-19-08 del municipio de Pueblo Nuevo mantenga un clima organizacional debe contar con reglas y normas que rijan las relaciones interpersonales creando una comunicación efectiva CTA y administradores; minimizando así los conflictos existentes en la Coordinación Técnico Administrativa.
4. No se observó interés entre los directores, ya que el 87% advirtió que funge como tal por compromiso, pero no porque disfrute su trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades del Distrito Escolar No. 10-19-08 del Municipio de Pueblo Nuevo, departamento de Suchitepéquez. Que es fundamental encausar actividades motivacionales con el afán de interpretar las ventajas de una correcta comunicación.
2. Se recomienda al Coordinador Técnico Administrativo implementar dentro de su plan de trabajo actividades sociales donde la relación de director y CTA sea más armónica como por ejemplo: elegir un lugar y un ambiente apropiado para las convocatorias; misma que tendrá como resultado un cambio agradable y una actitud efectiva para cumplir con los fines educativos.
3. A los administradores del Distrito Escolar No. 10-19-08 del municipio de Pueblo Nuevo Suchitepéquez, se les sugiere que aprovechen todo tipo de actividad emanada del Ministerio de Educación vinculada con la temática de las relaciones interpersonales y el respeto a las normas y reglamentos de la misma. Por otra parte al CTA se le recomienda la práctica del reglamento de convivencia con los directores para lograr un desempeño administrativo exitoso.
4. Se recomienda al Coordinador Técnico Administrativo del Distrito Escolar No. 10-19-08 seleccionar a los directores comprometidos con la educación y manifiesten liderazgo para el beneficio de la organización educativa del distrito.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. **Daltón, M.** (2007). *Relaciones Humanas*. (4ta. Edición) España: Editorial Ninfo.
2. **Pasco, I.** (2011). *El poder de la red en las Relaciones Humanas*. (3ra. Edición) Perú: Editorial Planeta Perú.
3. **Satir, V.** (2005). *Nuevas Relaciones Humanas*. (3ra. Edición) México: Editorial Pax.
4. **Silva, M.** (2008). *Relaciones Humanas en la empresa*. (3ra Edición) España: Editorial Ninfo.


Vo.Bo. Lcda. Ana Teresa de González.
Bibliotecaria



ANEXOS

Anexo 1.

Árbol de problemas

Anexo 2.

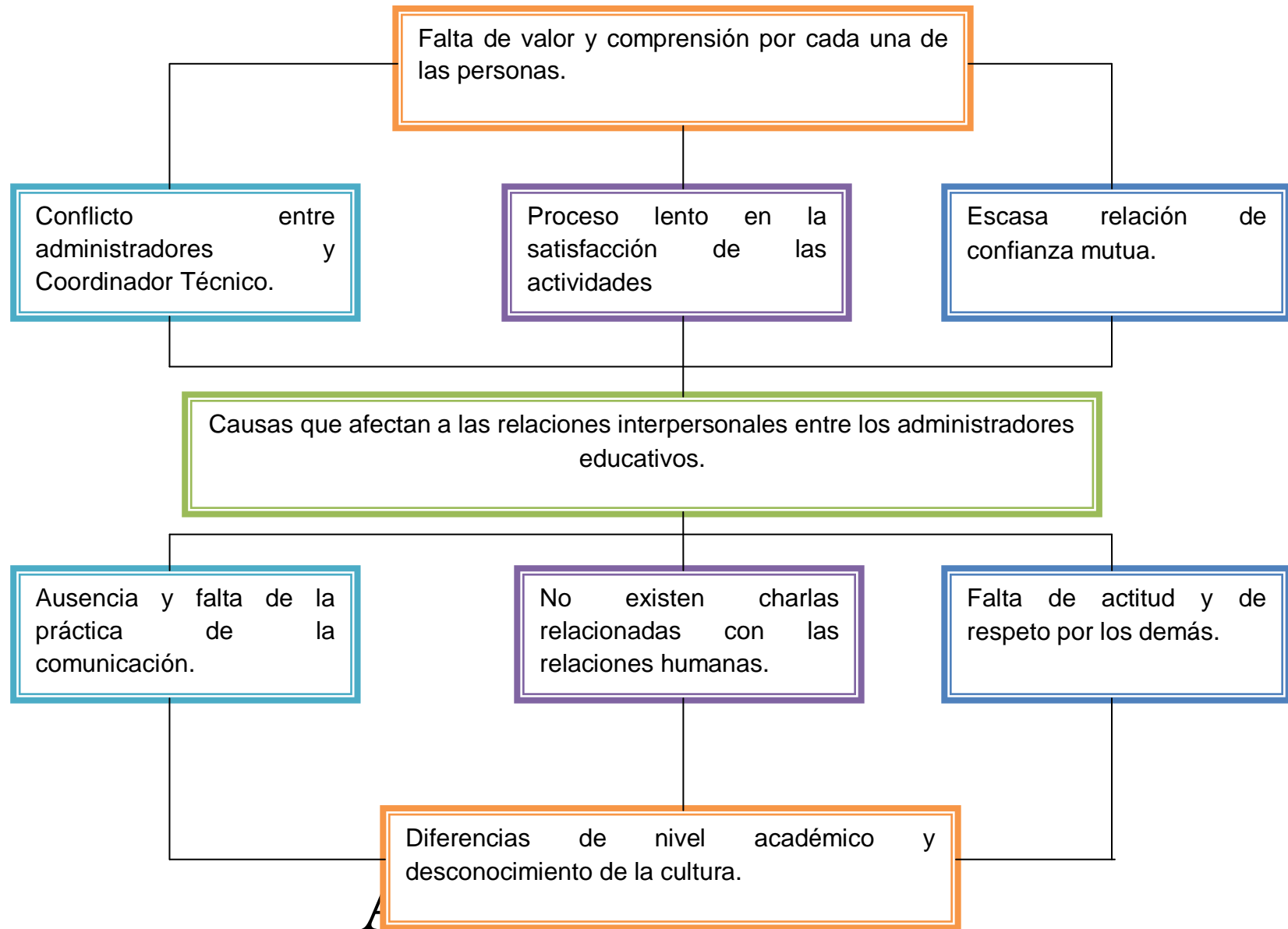
Árbol de objetivos

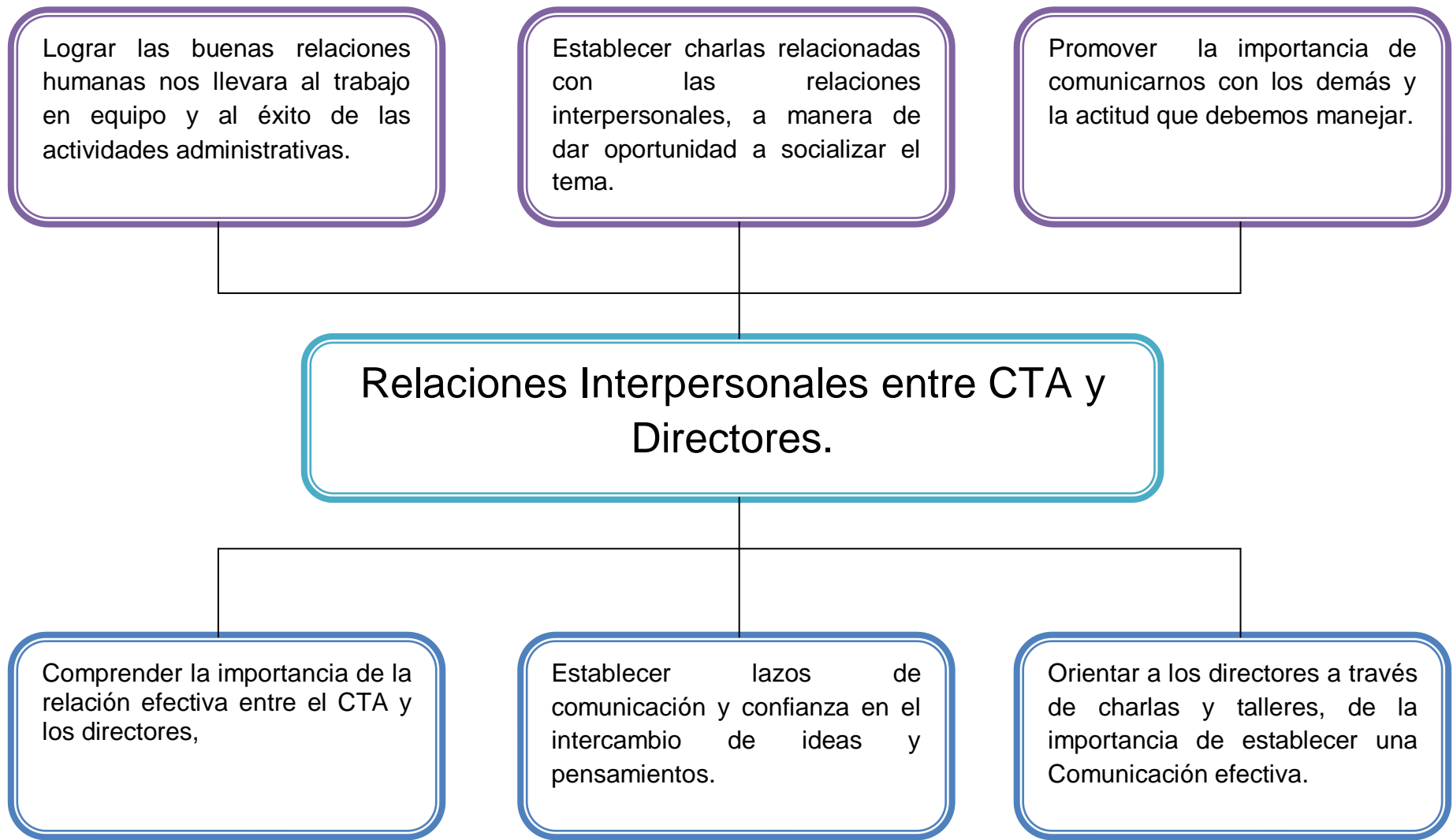
Anexo 3.

Encuesta a directores

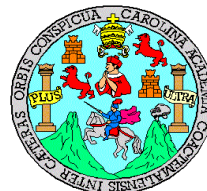
Anexo 4.

Encuesta al Coordinador Técnico Administrativo





Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Sur Occidente
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
PLAN FIN DE SEMANA



ENCUESTA A DIRECTORES

Respetables Directores:

Atentamente se les solicita responder la presente encuesta, relacionada al trabajo de investigación de campo: "Relaciones Interpersonales entre CTA y Directores". La información que proporcione será importante, de carácter confidencial.

Parte informativa

1. Qué nivel académico posee para ejercer el cargo de Director profesor titulado.

MEPU ☐ PEM ☐ otro _____

2. ¿Qué tipo de talleres de Relaciones Interpersonales ha recibido?

Cuales _____

3. ¿Cómo es su participación en las actividades sociales, culturales y deportivas que programa el CTA?

Buena ☐ Mala ☐

¿Por qué? _____

4. ¿Describe como es su relación con el CTA?

Bueno

☐

Malo

☐

¿Por qué? _____

5. ¿Cómo es su relación con los demás?

Bueno

☐

Malo

☐

¿Por qué? _____

6. ¿Cómo coordinan las diversas actividades con el CTA.

Bueno

☐

Malo

☐

¿Por qué? _____

7. ¿Cómo es el ambiente laboral?

Bueno

☐

Malo

☐

¿Por qué? _____

8. ¿Cuáles son las actividades administrativas que más se le dificultan?

Cuáles son:

9. ¿Qué le motivó a ocupar el puesto de director (a)?

10. ¿La mala interpretación de los comentarios repercuten en el Distrito Escolar donde labora?

Si

☐

No

☐

¿Por qué? _____

11. ¿Cómo es la comunicación entre los directores?

Bueno

☐

Malo

☐

¿Por qué? _____

12. ¿Cómo es la actitud que toma ante una situación problemática con sus compañeros de trabajo?

Bueno

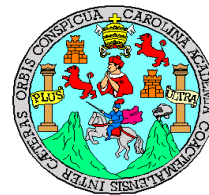
☐

Malo

☐

¿Por qué? _____

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Sur Occidente
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
PLAN FIN DE SEMANA



ENCUESTA A CTA

Respetable Coordinador Técnico Administrativo:

Atentamente se les solicita responder la presente encuesta, relacionada al trabajo de investigación de campo: "Relaciones Interpersonales entre CTA y Directores", la información que proporcione será importante, de carácter confidencial.

Parte informativa

1. Qué nivel académico posee para ejercer el cargo de Coordinador Técnico Administrativo.

MEPU ☐ PEM ☐ otro _____

2. ¿Qué tipo de talleres de Relaciones Interpersonales imparte con los directores?

Cuales _____

3. ¿Cómo es su participación en las actividades sociales, culturales y deportivas?

Buena ☐ Mala ☐

¿Por qué? _____

4. ¿Describa como es su relación con los directores?

Bueno

☐

Malo

☐

¿Por qué? _____

5. ¿Cómo es el ambiente que fomenta entre los directores?

Bueno

☐

Malo

☐

¿Por qué? _____

6. ¿Qué acciones toma ante un director que no asuma una actividad que usted le delegue?

7. ¿Cómo es el ambiente administrativo?

Bueno

☐

Malo

☐

¿Por qué? _____

8. ¿Cuáles son las actividades administrativas que más se dificulten realizar a los directores?

Cuales son:

9. ¿Qué le motivó a ocupar el puesto de Coordinador Técnico Administrativo?

10. ¿La mala interpretación de comentarios repercuten en el Distrito Escolar donde labora?

Si ☐

No ☐

¿Por qué? _____

11. ¿Cómo es la comunicación entre los directores?

Bueno ☐

Malo ☐

¿Por qué? _____

12. ¿Cómo es la actitud que toma ante una situación problemática con los directores?

Mazatenango, 11 de octubre de 2014
Dic. T.G.C.P. No. 004. 14



Lic. Manuel Antonio Gamboa Gutiérrez
Encargado
Carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana
Centro Universitario de Sur Occidente
CUNSUROC

Señor Encargado:

Por Este medio en mi calidad de profesor titular de curso: E402. Ejercicio Profesional Supervisado de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa del plan fin de semana del CUNSUROC, y, a lo establecido en los artículos: 39, 50, y 59, del **"Normativo de integración del Sistema de prácticas y Trabajo de Graduación de las carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana del Centro Universitario de Sur Occidente"** en cumplimiento de mis funciones de **ASESORA PRINCIPAL** del trabajo de tesina titulado: **"Consecuencias de las relaciones interpersonales entre directores y Coordinador Técnico Administrativo del Distrito Escolar No. 10-19-08 del municipio de Pueblo Nuevo, Suchitepéquez"**; elaborado por la estudiante: la **PEM/TAE Manuela Elizabeth Sontay Gómez, carné 200944024**, Considero que el mismo reúne los requisitos técnicos suficientes, en cuanto a: Calidad en su contenido, metódica de la investigación, pertinencia de los resultados y redacción, por lo que me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, a fin de que continúe con el trámite respectivo.

Atentamente:

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Sandra Maribel Aguilar Satey".

Lcda. Sandra Maribel Aguilar Satey
ASESORA PRINCIPAL

Mazatenango, 15 de noviembre de 2014
Dic. T.G.C.P. No. 02. 14



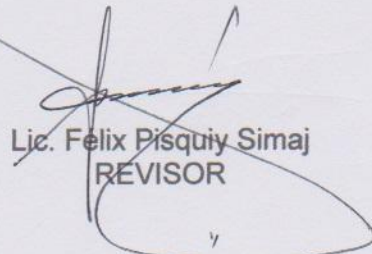
Lic. Manuel Antonio Gamboa Gutiérrez
Encargado
Carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana
Centro Universitario de Sur Occidente
CUNSUROC

Señor Encargado:

Por Este medio, y con base al nombramiento de fecha 11 de octubre de 2014. Ref. NCP. 009-14 del Encargado de las Carreras de Pedagogía del Plan Fin de Semana, y a lo establecido en el artículo 52. Inciso "c", 60. Y 61, del **"Normativo de integración del Sistema de prácticas y Trabajo de Graduación de las carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana del Centro Universitario de Sur Occidente"** en cumplimiento de mis funciones como **REVISOR** del trabajo de tesina titulado: **"Consecuencias de las relaciones interpersonales entre directores y Coordinador Técnico Administrativo del Distrito Escolar No. 10-19-08 del municipio de Pueblo Nuevo, Suchitepéquez"**; elaborado por la estudiante: la **PEM/TAE Manuela Elizabeth Sontay Gómez, carné 200944024**, quien ha incorporado al informe final de su trabajo de tesina las correcciones pertinentes solicitadas; considero que el mismo reúne los requisitos técnicos de contenido y forma que me permite emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, a fin de que continúe con el trámite respectivo.

Atentamente:

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Lic. Felix Pisquiy Simaj
REVISOR



Mazatenango, 15 de noviembre de 2014

Dra. Alba Ruth Maldonado de León
Directora del Centro Universitario de Sur Occidente
Edificio

Respetable Directora:

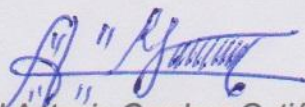
Basado en los dictámenes favorables del Trabajo de Tesina titulada **"Consecuencias de las relaciones interpersonales entre directores y Coordinador Técnico Administrativo del Distrito Escolar No. 10-19-08 del municipio de Pueblo Nuevo, Suchitepéquez"**; elaborado por la estudiante: la **PEM/TAE Manuela Elizabeth Sontay Gómez, carné 200944024**, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa del Plan Fin de Semana del CUNSUROC.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 62., del **"Normativo de integración del Sistema de prácticas y Trabajo de Graduación de las carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana del Centro Universitario de Sur Occidente"**, se adjunta el informe de la tesina completa, incluyendo copia de los dictámenes respectivos, para su conocimiento y autorización del IMPRÍMASE de la misma, para que pueda proseguir el trámite respectivo para el Examen General Público y Acto de Graduación como Licenciado en Pedagogía y Administración Educativa.

Agradeciendo su amable atención, me es grato suscribirme de usted.

Atentamente.

"Id y enseñad a todos"



Lic. Manuel Antonio Gamboa Gutiérrez
Encargado de Carrera de Pedagogía Plan Fin de Semana



CUNSUROC/USAC-I-86-2014

DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE,
Mazatenango, Suchitepéquez, el diecisiete de noviembre de dos mil catorce-----

Encontrándose agregados al expediente los dictámenes del asesor y revisor, SE
AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESINA TITULADA: "CONSECUENCIAS DE
LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE DIRECTORES Y
COORDINADOR TÉCNICO ADMINISTRATIVO DEL DISTRITO ESCOLAR No.
10-19-08 DEL MUNICIPIO DE PUEBLO NUEVO, SUCHITEPÉQUEZ" de la
estudiante: **Manuela Elizabeth Sontay Gómez**, carné **200944024** de la carrera
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Plan Fin de Semana.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

DRA. ALBA RUTH MALDONADO DE ALON
DIRECTORA



